

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI HOTEL EASTIN ASHTA RESORT CANGGU BALI

Gilbert Efadri Utusan<sup>1\*</sup>, A.A.Ratih Wijayanti<sup>1</sup>, Putu Agus Prayogi<sup>1</sup>, Isa Wahjoedi Dwi Poetranto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis dan Pariwisata, Universitas Triatma Mulya

\*Corresponding author: 20181414057@triatmamulya.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance during the Covid-19 pandemic at the Eastin Ashta Resort Canggu Hotel. The research data was collected through questionnaires, the number of samples used was 46 people from the total population. The data obtained were tested first with validity test, reliability test and classical assumption test. After that the data were analyzed by multiple linear regression, T test and F test using the SPSS (Statistical Package for Sosial Science) version 25 for Windows program. Based on the results of the analysis, it is known that: (1) Workforce Discipline (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Performance during the Covid-19 pandemic at the Eastin Ashta Resort Hotel Canggu Bali. This is evidenced by the value of  $t\text{-count} = 4.514 > t\text{-table} = 2.017$  and the value of  $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05 (\alpha)$ . (2) Motivation (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance during the covid-19 pandemic at the Eastin Ashta Resort Canggu Bali. This is evidenced by the value of  $t\text{-count} = 2.505 > t\text{-table} = 2.017$  and the value of  $\text{Sig.} 0.016 < 0.05 (\alpha)$ . (3) Work Discipline (X1) and Motivation (X2) simultaneously affect employee performance during the covid-19 pandemic at the Eastin Ashta Resort Canggu Bali. This is evidenced by the value of  $f\text{-count} = 20.916 > f\text{-table} = 3.23$  and the value of  $\text{Sig.} 0.000 < 0.05 (\alpha)$ .*

*Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

### Pendahuluan

Sektor pariwisata merupakan sektor penting di dalam perekonomian Indonesia. Di dalam beberapa tahun terakhir, sektor ini telah memberikan kontribusi yang begitu signifikan terhadap pendapatan negara melalui peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB) yang terus meningkat dan mencapai target, sehingga pariwisata menjadi *leading sector* sebagai sektor penyumbang devisa setelah industri sawit (Kemenparekraf, 2020: 17). Di dalam perkembangan dunia pariwisata, pulau Bali selalu menjadi destinasi wisata unggulan bagi para wisatawan baik domestik maupun mancanegara. Keunikan dan keanekaragaman budaya yang didukung dengan pesona keindahan dan kekayaan alam menjadi daya tarik wisata bagi setiap wisatawan yang datang berkunjung ke pulau Bali. Tentu hal tersebut tidak bisa dilepaskan dari peran serta sumber daya manusia Bali yang turut berkontribusi terhadap kemajuan sektor pariwisata, sehingga Bali tetap mampu mempertahankan eksistensinya sebagai daerah tujuan wisata utama bagi para wisatawan baik domestik maupun mancanegara.

Pada awal tahun 2020 lalu, dunia diguncangkan dengan hadirnya wabah virus covid-19 yang pada akhirnya ditetapkan oleh *World Health Organization* (WHO) sebagai sebuah pandemi, karena telah menyebar dan menginfeksi jutaan jiwa di 210 negara di seluruh penjuru dunia. Pandemi covid-19 ini memberikan dampak yang luar biasa terhadap berbagai sendi kehidupan di belahan dunia yang mengalami kelumpuhan tak terkecuali di Indonesia. Sektor pariwisata merupakan sektor yang paling terdampak akibat pandemi ini. Di Bali sebagai destinasi pariwisata unggulan menjadi salah satu destinasi wisata yang mengalami penurunan kunjungan wisatawan yang signifikan akibat dampak pandemi yang melanda selama dua tahun terakhir. Jumlah kunjungan wisatawan yang berkunjung ke Bali dalam kurun waktu lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara ke Bali Tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Kunjungan (Orang)	Pertumbuhan (%)
2017	5.697.739	15,62
2018	6.070.473	6,54
2019	6.275.210	3,37
2020	1.069.473	-82,96
2021	51	-100,00

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah kunjungan wisatawan mancanegara pada tahun 2017-2019 mengalami peningkatan setiap tahun. Kemudian pada tahun 2020 ketika pandemi covid-19 pertama kali melanda kunjungan wisatawan ke Bali mengalami penurunan drastis 82,96%. Dan pada puncaknya di tahun 2021 setelah setahun pandemi ini melanda penurunan kunjungan wisatawan menurun dengan sangat drastis menjadi 51 orang yang artinya menurun sebesar minus 100,00% yang diakibatkan kebijakan *lock down total* yang diberlakukan diberbagai negara untuk mengantisipasi penyebaran virus covid-19.

Kini dua tahun setelah merebaknya pandemi covid-19 berbagai sarana pendukung pariwisata kembali berbenah untuk menyambut para wisatawan baik mancanegara maupun domestik terkhususnya di Bali. Salah satunya adalah industri perhotelan yang harus berbenah diri menyesuaikan dengan standar dan regulasi yang telah ditetapkan pemerintah sebagai upaya pencegahan dan penularan virus covid-19 dan juga persaingan yang begitu ketat. Tidak hanya secara fisik semata namun pembenahan juga perlu dilakukan terhadap sumber daya manusiannya, yaitu para karyawan guna menyesuaikan diri dengan kondisi dewasa ini.

Eastin Ashta Resort Canggu Bali adalah salah satu hotel yang terus berbenah diri untuk menyambut para wisatawan yang datang berkunjung ke Bali serta dalam menghadapi ketatnya persaingan di industri perhotelan khususnya di daerah Canggu yang saat ini sedang populer di kalangan wisatawan. Eastin Ashta Resort Canggu Bali adalah hotel berbintang empat yang beralamat di jalan Munduk Catu No.8, Banjar Canggu. Hotel ini mulai beroperasi sejak tanggal 15 Agustus 2018 dan memiliki 6 tipe kamar dengan total keseluruhan 120 kamar. Sebagai upaya di dalam menjaga kualitas pelayanan dalam menjamu setiap tamu yang menginap dan juga kondisi persaingan yang semakin ketat di masa pandemi ini. Manajemen Hotel Eastin Ashta Resort Canggu Bali perlu mengelolah sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik mungkin. Sebab kunci sukses dari sebuah perusahaan tidak hanya dari keunggulan teknologi, tersediannya dana, dan jasa yang ditawarkan. Namun lebih dari itu semua, faktor manusialah yang memegang peranan yang sangat penting.

Perencanaan sumber daya manusia yang matang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan tidak hanya untuk mempertahankan produk dan jasa yang ditawarkan namun lebih dari itu adalah untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Beberapa upaya yang dilakukan oleh manajemen Hotel Eastin Ashta Resort Canggu Bali

dalam mengelolah sumber daya manusianya adalah dengan menerapkan pola disiplin kerja bagi para karyawan dan juga memberikan motivasi guna meningkatkan semangat dan produktivitas kerja para karyawan di dalam menjalankan tugas dan kerjanya di masa pandemi saat ini.

Menurut Zainal (2017:599), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain, bahwa disiplin adalah suatu bentuk usaha untuk melatih, memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku setiap karyawan. Karyawan yang berdisiplin dan tertib mentaati setiap norma – norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas dalam bekerja.

Pada masa pandemi ini dari segi disiplin kerja pihak manajemen Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali dengan konsisten melakukan pemantauan absensi karyawan, durasi waktu bekerja karyawan, cara bekerja sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) di masa pandemi. Namun pada pelaksanaannya tentu masih di temukan beberapa masalah, yaitu berupa masih tidak disiplinannya karyawan di dalam kehadiran atau ketepatan waktu, kurang disiplin di dalam pemakaian *name tag*, pemakaian seragam kerja, dan masker pada saat bekerja sesuai dengan ketetapan yang berlaku serta masih kurang tegasnya manajemen di dalam menindaklanjuti pelanggaran yang dilakukan karyawan. Hal ini tentu akan memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan operasional perusahaan, karena industri perhotelan sangat mengandalkan kinerja sumber daya manusianya.

Selain menerapkan pola disiplin kerja, manajemen Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali juga memberikan motivasi kerja untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawannya di masa pandemi ini. Menurut Afandi (2018:23), mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keihklasan, senang hati dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka perusahaan haruslah memberikan motivasi kepada karyawan agar bersedia mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimilikinya untuk pekerjaan.

Pihak manajemen dengan konsisten menjamin kebutuhan baik secara finansial maupun non-finansial para karyawan. Secara finansial, berupa pembayaran gaji atau upah, service charge, uang makan dan transport bulanan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang berlaku. Dan secara non-finansial berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, penghargaan, dan promosi jabatan. Namun demikian, masih juga ditemukan beberapa permasalahan yang dihadapi, berupa rendahnya minat karyawan di dalam mencoba hal-hal yang baru dalam menunjang pekerjaannya. Rendahnya motivasi karyawan ini dapat dilihat dari kebiasaan karyawan yang mencoba menghindari dari pekerjaan yang dirasa menyulitkan, sehingga mengurangi produktivitas kerja. Oleh sebab itu, penulis ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali.

### Landasan Teori

Menurut Hasibuan (2019:10), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hurdawaty dan Parantika (2018:7), mengatakan bahwa hotel merupakan tempat menginap yang terdiri atas beberapa atau banyak kamar yang disewakan kepada masyarakat umum untuk waktu - waktu tertentu serta menyediakan makanan dan minuman untuk para tamunya.

Menurut Yosin (2012:1) mengemukakan bahwa pengaruh adalah suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya. Menurut Wahid (2015), mengatakan bahwa pariwisata adalah perjalanan dari suatu tempat ke tempat lain, bersifat sementara, dilakukan perorangan maupun kelompok, sebagai usaha mencari keseimbangan atau keserasian dan kebahagiaan dengan lingkungan hidup dalam dimensi sosial, budaya, alam, dan ilmu.

Menurut Sinambela (2018:335), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan seorang pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka dan mengikuti aturan yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi. Artinya, tanpa adanya disiplin kerja karyawan, maka sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi di dalam mencapai tujuannya. Adapun jenis-jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016: 336) dikategorikan atas Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif. Menurut Hasibuan (2017:194), ada 5 indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu Kehadiran ditempat kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi dan Bekerja Etis.

Menurut Flipppo (2016:143), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Adapun 2 faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Saydam dan Kadarisman dalam Erri dan Fajrin (2018) yakni faktor *interen* dari dalam diri karyawan dan faktor *externen* dari luar diri karyawan. Menurut Zameer, dkk (2014:297) ada 5 (lima) hal indikator motivasi yang mencakup kepada dua dimensi, yaitu (a) Motivasi Finansial, berupa gaji dan bonus; dan (b) Motivasi Non-Finansial, berupa jaminan kesejahteraan karyawan, promosi dan penghargaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2016:269-270), mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Kasmir (2018:189-192), mengatakan bahwa ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja, meliputi (1) Kemampuan dan keahlian (skill), (2) Pengetahuan, (3) Rancangan kerja, (4) Kepribadian, (5) Motivasi kerja, (6) Budaya organisasi, (7) Kepemimpinan, (8) Gaya kepemimpinan, (9) Kepuasan kerja, (10) Lingkungan kerja, (11) Loyalitas, (12) Komitmen, dan (13) Disiplin kerja.

Pandemi merupakan wabah penyakit yang menjangkit secara serempak dimana-mana, meliputi daerah geografis yang luas. Pandemi merupakan epidemi yang menyebar hampir ke seluruh negara atau pun benua dan biasanya mengenai banyak orang. Peningkatan angka penyakit diatas normal yang biasanya terjadi, penyakit ini pun terjadi secara tiba - tiba pada populasi suatu area geografis tertentu (Agus Purwanto,dkk. 2020:5). Covid-19 atau Corona Virus Disease-19 merupakan penyakit jenis baru yang muncul pertama kali di Wuhan China yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan.

### Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali yang beralamat di jalan Munduk Catu No. 8, Banjar Canggü, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Penulis memilih Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali sebagai lokasi penelitian adalah karena penulis pernah mengikuti kegiatan *on the job training* dan bekerja sebagai *cassual daily worker*, penulis menemukan sejumlah fenomena diantaranya tingkat absensi keterlambatan karyawan, kurang disiplin di dalam pemakaian *name tag*, pemakaian seragam kerja, dan masker pada saat bekerja sesuai dengan ketetapan yang berlaku di masa pandemi, dan kurangnya minat karyawan di dalam mencoba hal-hal yang baru dalam

menunjang pekerjaannya. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Juni 2022.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Data kuantitatif merupakan data yang penyajiannya berupa angka-angka dan dapat dihitung dengan menggunakan satuan hitung (Sugiyono, 2015:23), seperti pada data tingkat kunjungan wisatawan, jumlah kamar, jumlah karyawan, tingkat absensi, dan masa kerja karyawan. Data kualitatif adalah data yang penyajiannya berupa informasi atau keterangan-keterangan yang berhubungan dengan penelitian yang sedang disusun (Sugiyono, 2015:23), seperti sejarah berdirinya hotel, dan gambaran terhadap sarana dan prasarana serta fasilitas yang ada. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian dan diolah pertama kali oleh peneliti (Sugiyono, 2012:28), seperti data yang didapatkan melalui penyebaran kuisioner mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Eastin Ashta Resort Canggu Bali. Data sekunder adalah data yang sudah jadi dan diperoleh secara tidak langsung dan diolah oleh pihak lain atau dari pihak hotel, seperti data mengenai sejarah hotel, jumlah kunjungan wisatawan, jumlah karyawan, data keterlambatan karyawan yang ada di Hotel Eastin Ashta Resort Canggu Bali.

Instrumen penelitian adalah ketepatan cara – cara yang digunakan untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2015:222). Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dokumen – dokumen tertulis seperti arsip, catatan dan laporan harian serta melalui sumber elektronik yaitu website perusahaan, *handphone* untuk mendokumentasikan kondisi di tempat penelitian, serta *note book* dan alat tulis untuk mencatat hasil observasi dan kuisioner atau angket.

Menurut Sugiyono (2017:117), mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2013:62), mengatakan bahwa: “Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya apabila subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.”

Jika merujuk dari pernyataan tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang ada di Hotel Eastin Ashta Resort Canggu Bali sebagai responden yaitu sebanyak 46 orang yang terdiri atas para pimpinan departemen dan staff.

Data populasi karyawan di Hotel Eastin Ashta Resort Canggu Bali berdasarkan setiap departemennya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Jumlah Karyawan Hotel Eastin Ashta Resort Canggu Bali

Departemen	Jumlah Karyawan		
	Orang	Laki –laki	Perempuan
<i>Administration &amp; General</i>	2	1	1
<i>Finance &amp; Accounting</i>	5	2	3
<i>Housekeeping</i>	9	9	-
<i>Front Office</i>	6	5	1
<i>Human Resources</i>	6	5	1
<i>Sales &amp; Marketing</i>	3	1	2
<i>Engineering</i>	7	7	-
<i>F&amp;B Restaurant</i>	4	3	1
<i>F&amp;B Kitchen</i>	4	4	-
Total	46	37	9



Sumber: Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali, 2022.

Menurut Sugiyono (2017:118), mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam pengambilan sampel diperlukan metode yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal.

Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak atau random. Dimana suatu sampel dikatakan sebagai sampel random, jika tiap-tiap individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk ditugaskan menjadi anggota sampel (Hadi, 2015:192). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi yang dilakukan selama penelitian ini berlangsung oleh peneliti dengan menggunakan indera penglihatan dan pendengaran untuk mengetahui fenomena atau permasalahan yang terkait permasalahan disiplin kerja dan juga motivasi terhadap karyawan di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali, teknik dokumentasi dengan mengambil beberapa dokumentasi mengenai profil perusahaan yang didapatkan melalui website resmi perusahaan dan dokumen – dokumen pendukung yang didapatkan melalui bagian Human Resources Departement, teknik kuisisioner dengan cara menyebarkan seperangkat pernyataan - pernyataan mengenai implementasi penerapan disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi.. dan teknik wawancara yang dilakukan terhadap pimpinan Human Resources Departement dan juga terhadap karyawan di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali.

Analisis deskriptif untuk memaparkan tentang keadaan semua responden yang diteliti, yaitu tentang karakteristik dari masing - masing responden, baik dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja (Sugiyono, 2017:148). Uji validitas untuk menunjukkan derajat ketepatan dalam mengukur pernyataan yang ada dalam kuisisioner. Menurut sugiyono (2015:172), mengatakan bahwa item pernyataan memiliki koefisien korelasi  $(r) > 0,30$ , maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan berlaku sebaliknya apabila koefisien korelasi  $(r) < 0,30$ , maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas data yang berkaitan dengan keakuratan, ketelitian, dan konsistensian. Menurut Ghozali (2013), suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan yang dihasilkan, berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat *probability plot* atau dengan lebih jelasnya dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dimana dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas atau nilai signifikan (Ghozali, 2013), sebagai berikut.

- a. Apabila probabilitas (nilai sig.)  $> 0,05$ , distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Apabila probabilitas (nilai sig.)  $< 0,05$ , distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Menurut Ghozali (2013:105), mengatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut.

- a. Apabila *tolerance value*  $< 0,10$  atau VIF  $> 10$ , berarti terjadi multikolinearitas.
- b. Apabila *tolerance value*  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$ , berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED (*Standardized Predicted Value*) dan residualnya, yaitu SRESID (*Studentized Residual*).

pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED (*Standardized Predicted Value*) dan residualnya, yaitu SRESID (*Studentized Residual*). *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED (*Standardized Predicted Value*) dan residualnya, yaitu SRESID (*Studentized Residual*).

Menurut Sugiyono (2015:227), mengatakan bahwa analisis linier berganda merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (b_1X_1) + (b_2X_2)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- b1 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X1)
- b2 = Koefisien Regresi Motivasi (X2)
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Motivasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara simultan (bersama – sama). Adapun dalam penelitian ini nilai korelasi berganda diperoleh dengan bantuan program SPSS (*Stastictical Package for Sosial Science*) versi 25 *for Windows* yang diinterpretasikan menggunakan skala interval koefisien korelasi (Sugiyono,2015).

Analisis t-test digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua apakah ada terdapat pengaruh secara parsial dari variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada masa pandemi Covid-19 di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk analisis uji t-test adalah sebagai berikut:

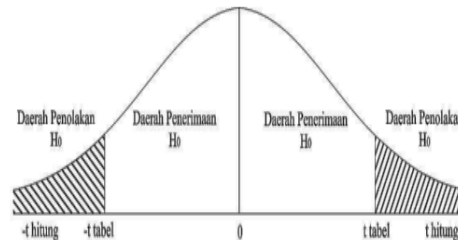
1. Menentukan Formula Hipotesis
  - a. Apabila  $H_0: b_1, b_2 < 0$ , berarti variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.
  - b. Apabila  $H_0: b_1, b_2 > 0$ , variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.
2. Penentuan nilai T-hitung  
Pada penelitian ini, nilai t-hitung diperoleh dengan bantuan program SPSS (*Stastictical Package for Social Science*) versi 25 *for windows*.
3. Ketentuan Pengujian  
Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha=0,05$ ). Dan nilai t-tabel diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1)$$

Keterangan:

- $\alpha$  = Tingkat kepercayaan (0,05)
- n = Jumlah anggota sampel
- k = Jumlah variabel independen (X)

4. Kriteria Pengujian
  - a. Apabila nilai t-hitung > dari t-tabel atau nilai sign. (t) < 0,05 ( $\alpha$ ), maka keputusan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ).
  - b. Apabila nilai t-hitung < dari t-tabel atau nilai sign. (t) > 0,05 ( $\alpha$ ), maka keputusannya menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ).
5. Menggambar daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$ .



Gambar 1. Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  Uji-t

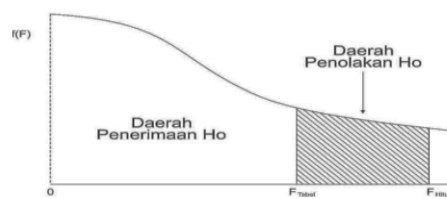
6. Penarikan kesimpulan  
Uji f-test digunakan untuk menguji signifikan hipotesis ketiga apakah terdapat pengaruh secara simultan (bersama – sama) dari variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada masa pandemi Covid-19 di Eastin Ashta Resort Canggü Bali.  
Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk analisis uji f-test adalah sebagai berikut:

- 1 Menentukan Formula Hipotesis
  - a. Apabila  $H_0: b_1, b_2 < 0$ , berarti variabel bebas ( $X$ ) yaitu disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu kinerja karyawan.
  - b. Apabila  $H_0: b_1, b_2 > 0$ , Berarti variabel bebas ( $X$ ) yaitu disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu kinerja karyawan.
- 2 Penentuan nilai F-hitung  
Pada penelitian ini f-hitung diperoleh dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25 for Windows.
- 3 Ketentuan Pengujian  
Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Dan nilai f-tabel diperoleh dengan menggunakan rumus:
 
$$f_{tabel} = f(k; n - k)$$

Keterangan:  
n = Jumlah anggota sampel  
k = Jumlah variabel independen ( $X$ )
- 4 Kriteria Pengujian
  - a. Apabila nilai f-hitung > dari f-tabel atau nilai sign. (f) < 0,05 ( $\alpha$ ), maka keputusan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ).
  - b. Apabila nilai f-hitung < dari f-tabel atau nilai sign. (f) > 0,05 ( $\alpha$ ), maka keputusannya menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ).
  - c. Menggambar daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$



## 5 Menggambar daerah penerimaan dan penolakan Ho



Gambar 2. Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji f

## 6 Penarikan kesimpulan

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui varian hubungan antara variabel bebas X1 dan X2 secara simultan dengan variabel terikat Y yang dinyatakan dengan presentase (%). Menurut Sugiyono (2015:224), mengemukakan bahwa rumus koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Uji *standardized coefficients beta* digunakan untuk mengetahui besarnya kekuatan masing – masing variabel bebas dalam bentuk dependent variable. Menurut Ghozali (2013), mengatakan bahwa tujuan uji ini adalah untuk menemukan dan mengetahui variabel bebas (*independent variable*) manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Hasil analisis penelitian akan disajikan dalam Bab IV, yaitu hasil pembahasan dimana data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Stastictical Package for Social Science*) versi 25 for Windows, Microsoft Excel, dan dianalisis sesuai dengan kategori analisis yang disajikan berupa narasi dan tabel yang akan diterangkan sesuai dengan data di dalam tabel.

## Hasil dan Pembahasan

- 1) Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung (4,514) > t-tabel (2,017) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 ( $\alpha$ ). Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Ini berarti secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Eastin Ashta Resort Cangggu Bali pada masa pandemi Covid-19.
- 2) Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung (2,506) > t-tabel (2,017) dengan nilai signifikansi (0,016) < 0,05 ( $\alpha$ ). Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima. Ini berarti secara parsial variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Eastin Ashta Resort Cangggu Bali pada masa pandemi Covid-19.
- 3) Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai f-hitung (20,916) > f-tabel (3,23) dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 ( $\alpha$ ). Dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima. Ini berarti secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Eastin Ashta Resort Cangggu Bali pada masa pandemi Covid-19.

- 4) Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa besar nilai determinasi sebesar 49,3 %, hal ini menunjukkan bahwa 49,3 % Kinerja Karyawan di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali selama masa pandemi Covid-19 dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2), sedangkan sisanya 50,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari pengamatan.
- 5) Berdasarkan hasil analisis data diketahui hasil dari nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,532, sedangkan untuk variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai sebesar 0,295. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel Disiplin Kerja lebih besar dari nilai variabel Motivasi ( $0,532 > 0,295$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) selama masa pandemi Covid-19 di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali.

### Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali pada masa pandemi Covid-19.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali pada masa pandemi Covid-19. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan di Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali pada masa pandemi Covid-19.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut. Bagi manajemen Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali, hendaknya selalu bersikap terges di dalam menerapkan pola disiplin bagi karyawan serta senantiasa memberikan motivasi yang sesuai standar dan kebutuhan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dan mengkaji lebih mendalam faktor – faktor yang tidak diteliti di dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Agar bisa menambah masukan dan saran bagi manajemen Hotel Eastin Ashta Resort Canggü Bali untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

### Daftar Pustaka

- Agus Purwanto, dkk. 2020. “*Studi Eksplorasi Dampak Pandemi COVID 19 terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar*”. Dalam *Education, Psychology dan Counseling*. Vol. 2 No. 1 Hal 1-2. Surabaya: Universitas Pelita Harapan.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, K. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan. (Skripsi Sarjana Manajemen Eksistensi Departemen Manajemen pada FE dan Bisnis USU). Medan : Fakus Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Erri, D dan Fajrin, A. N. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta”. Vol.16. No. 1. Hal: 77–83.
- Flippo, E. B. 2016. *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Gelora Askara Pratma.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi ke 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadi, S. 2015. *Metodologi Riset*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- , 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriyani, M. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. (Skripsi Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah pada FE dan Bisnis IAIN). Batusangkar: Institut Agama Islam Negeri.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik )*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kememparekraf. 2020. *Rencana Strategis Kememparekraf 2020 - 2024*. Kememparekraf, Hal 1 - 136.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: DariTeori ke Praktik*. Edisi Ke 2. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- , 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wahid, Abdul. 2015. *Strategi Pengembangan Wisata Nusa Tenggara Barat Menuju Destinasi Utama Wisata Islami*. Yogyakarta: UMY.
- Widyaningtyas, R. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten. (Skripsi Sarjana Ekonomi pada FE UNY). Yogyakarta: Fakus Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai., dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. 2014. "The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan". Dalam *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 4. No.1. Hal. 293–298.